

A harmadik országbeli munkavállalók alkalmazásának egyes jogi aspektusai

E cikk megírását az vezérelte, hogy bemutassuk a harmadik országbeli munkavállalók magyarországi munkavállalásának jogi kereteit, ezáltal segítséget nyújtsunk azoknak a munkáltatóknak, építőipari vállalkozóknak, akik külföldi munkaerő bevonását tervezik a jövőben.



Dr. Szabó Iván

irodavezető ügyvéd

Napjainkban országszerte lakóházak száza nőnek ki a földből, bárhova is megyünk, mindenhol építkezésekbe botlunk. A hivatalos statisztikák is ezt támasztják alá: a Központi Statisztikai Hivatal jelentése szerint ez év márciusában az építőipari termelés több mint 33%-kal múlta felül az egy évvel korábbi adatokat. Az építőipari termelés egyetlen gátja a munkaerőhiány. Az építőiparban tevékenységet folytató szakmai érdekképviseltek szerint tízezernél is több szakmunkás hiányzik az ágazatból, amelynek teljesítménye az uniós források beáramlásának köszönhetően az elmúlt évek negatív tendenciája után most éppen felfelé ível. Egyre több fórum foglalkozik az építőiparban és más szolgáltatói iparágban tapasztalható – most már tartósnak mondható – munkaerőhiánnyal és e helyzet feloldását szolgáló megoldási lehetőségekkel.

ÚJ TENDENCIÁK A MUNKAERŐ-ÁRAMLÁSBAN

A külföldi munkavállalás témakörével sokáig csak a Magyarországról Németországba, Ausztriába, Nagy-Britanniába, Svédországba költöző, és az ottani munkaerőpiacon a hazai bérek többszörösének megkeresése reményében szerencsét próbáló magyarok történetei kapcsán találkoztunk. A munkaerő-piaci migráció – ahogyan azt a jogi szaknyelv nevezi – azonban nemcsak azt jelenti, hogy magyarok mennek elsősorban az Európai Unió tagországaiba dolgozni, hanem azt is, hogy a külföldi állampolgároknak szintén lehe-

tőségük van arra, hogy Magyarországon vállaljanak munkát.

Míg kezdetben a környező országokból érkező egyéni munkavállalók bevonásával próbálták a magyar vállalkozók helyzetükön javítani, addig napjainkra azt látjuk, hogy külföldi cégek külföldi alkalmazottakkal is megjelennek a hazai építőipari beruházásoknál.

Az elmúlt évek alatt a külföldi munkavállalók magyarországi munkavállalására vonatkozó szabályozás egyre terjedelmesebb és sokrétűbb lett. Terjedelmi korlátok miatt az alábbiakban csak azokat a főbb szabályokat, eljárásokat és lehetőségeket mutatjuk be, amelyek röviden összefoglalják az egyes eljárások lényegét, illetve útbaigazítást adnak a konkrét foglalkoztatási forma megválasztásában.

FŐSZABÁLY: ENGEDÉLY + ENGEDÉLY = ENGEDÉLY

A főszabály az, hogy harmadik országbeli állampolgár – meghatározott kivételekkel – Magyarország területén *csak állami foglalkoztatási szerv által kiállított engedély alapján, valamint a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal által kiállított összevont engedély alapján* vállalhat munkát.

E két lehetőség gyakorlati előfordulásaira tekintettel jelen cikk elsősorban az összevont engedély szabályait ismerteti.

Az összevont engedély *egy olyan tartózkodási engedély, amely a harmadik országbeli állampolgárt egyszerre jogosítja Magyarország területén meghatározott foglalkoztatással foglalkoztatási jogviszony létesítésére és tartózkodásra*. Az összevont engedélyezési eljárás eredményeképpen egy eljárás keretében kerül sor a harmadik országbeli állampolgár Magyarország területén való – *90 napot meghaladó – tartózkodásának és meghatározott foglalkoztatással történő foglalkoztatási jogviszony létesítésének az engedélyezésére*.

Az összevont engedély akkor adható ki, ha a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása *jogszabályban meghatározott szempontok alapján, valamint hazai foglalkoztatáspolitikai érdekből támogatott, és a törvényben meghatározott minden tartózkodási feltételt teljesít a kérelmező*. Az összevont kérelmezési eljárás feltétele a kitöltött *formanyomtatvány, valamint a kötelező melléletek benyújtása, illetve az eljárási díj megfizetése*. A kérelmeket a foglalkoztatónak kell benyújtania a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal illetékes regionális igazgatóságain, illetve a beutazást megelőzően az illetékes magyar külképviseleten kell előterjeszteni.

KIVÉTELEK, AVAGY HOGYAN KÖNNYEBB?

A hangsúly azonban – ahogy szokták mondani – mindig a kivételeken van. Mikor nincs szükség az engedély megszerzésére? Nincs szüksége engedélyre a *menekültként, oltalmazottként vagy menedékesként elismert, továbbá a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személyeknek, az Európai Gazdasági Térségbeli állampolgároknak és családtagjaiknak, valamint alapvetően a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyeknek*. E szabály gyakorlatilag hazánk európai uniós tagságából fakadó jogharmonizációs feltétel.

A tartós munkaerőhiány azonban további intézkedésre készítette a Kormányt, így ezen általános jogszabályi kivételek mellett 2016 júliusa óta további könnyítéseket tett a Kormány azzal, hogy a harmadik országbeli munkavállalók közül kiemelte a *Magyarországgal szomszédos országból származó munkavállalókat*. Az új szabályozás értelmében nincs szüksége engedélyre harmadik országbeli állampolgár Magyarország területén foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történő foglalkoztatásához olyan harmadik országbeli állam-

polgárnak a miniszter közleményében meghatározott foglalkozásokban történő magyarországi foglalkoztatásához, ideértve a munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatást is, aki *Magyarországgal szomszédos ország állampolgára*. Ebben az esetben elegendő mindössze a *munkavállaló bejelentése a hatóságok számára*.

Ezzel az intézkedéssel egyértelműen az *ukrán és a szerb munkaerő számára tették könnyebbé a magyarországi munkavállalást*. De mit is tartalmaz a nemzetgazdasági miniszter közleménye?

A közlemény szerint 37 *munkakörben közel 100 FEOR szám alapján meghatározott foglalkozás* esetében van lehetőség arra, hogy csak bejelentéssel foglalkoztassák a munkavállalókat. Az *építőipar szempontjából számos munkakör* található meg ebben a közleményben, így – a teljesség igénye nélkül – az alábbi munkakörök esetében lehetséges bejelentéssel foglalkoztatni a munkavállalót: *építőipari szakmunkás, épületgépész, lakatos, hegesztő-lakatos, kőműves, szerelő kiegészítő, vízvezeték-szerelő*.

HOGYAN TÖRTÉNIK AZ ENGEDÉLYMENTESSÉG BEJELENTÉSE?

A bejelentést a *foglalkoztatónak* kell megtennie a *foglalkoztatás helye szerint illetékes megyei/fővárosi kormányhivatalnál*. Fontos, hogy a bejelentést legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján kell megtenni. A bejelentésnek tartalmaznia kell az alábbiakat:

- a foglalkoztatottak
 - számát,
 - életkorát,
 - iskolai végzettségét,
 - állampolgárságát,
- munkakörének FEOR számát,
- a foglalkoztatási jogviszony formáját,
- hozzátartozó esetében a hozzátartozói jogállás megjelölését,
- a foglalkoztató statisztikai törzsszámát,
- továbbá arra vonatkozó adatot, hogy a foglalkoztatási jogviszony létrejött-e vagy megszűnt.

A kormányhivatal igazolja a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet. Fontos, hogy a foglalkoztató köteles a bejelentett foglalkoztatási jogviszony létesítéséről és megszűnéséről szóló dokumentumot és igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését

követő 3 évig megőrizni, és az esetleges ellenőrzések során bemutatni. A bejelentési kötelezettség teljesítése nem feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének, elmulasztása azonban fájó költségeket okozhat, ugyanis ebben az esetben 5000-tól 500 000 forintig terjedő rendbírassággal sújtható a foglalkoztató.

Felmerülhet a kérdés, hogy *milyen kategóriába sorolhatóak a határainkon túl élő kettős állampolgárok?* Nos, munkavállalási szempontból egyszerű a helyzetük. A határt átlépve ugyanolyan szabadon vállalhatnak munkát, mint az itt élő magyar állampolgárok. Azaz még bejelentési kötelezettség sem terheli őket. Így ilyen munkaerő foglalkoztatása esetén a fentiekben leírt eljárásokat nem kell figyelembe venni.

MUNKAERŐT, DE HOGYAN?

Harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásáról szólva meg kell említenünk, hogyan kutatható fel, toborozható a szükséges munkaerő.

Napjainkra egyre elterjedtebb szolgáltatás a munkaerő-kölcsönzés. Általánosságban azt mondhatjuk, hogy e forma elsősorban akkor vetődik fel a munkáltatóknál, ha soron kívül jelentkező munkaerőigényt nem tudja/akarja saját munkavállalókkal kitölteni. Ilyen esetben megbízhat egy munkaerőpiaci közvetítő/kölcsönző céget, hogy adott időpontra, megfelelő számú és képzettségű munkaerőt kölcsönjogviszony keretében – szolgáltatási díj ellenében – bocsásson rendelkezésére. A másik tipikus eset, az, ha egy adott megbízáshoz valamilyen olyan speciális szaktudás szükségeltetik, amelyre a munkáltatónak hosszú távon nincs szüksége, de a konkrét feladat elvégzéséhez elengedhetetlen.

Az építőiparban kialakult tartós munkaerőhiány ezt a főszabályt is egy kissé átírta. Jelenleg inkább azért kerül előtérbe ez a megoldás, mert szükség van az új, külföldi munkavállalókra ahhoz, hogy a kivitelezések folyamatossága, a szoros határidők betartása teljesíthető legyen. A külföldi munkaerő igénybevétele gyakorlatilag *javíthatja egy adott cég versenyképességét*.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS ELŐNYEI

- a kölcsönzés időtartama nincs korlátozva, akár évekig is tarthat,
- csökken a munkáltatókra háruló adminisztrációs teher,
- növeli az adott cég költséghatékonyágát,



- alacsony a kockázat a munkaerő foglalkoztatása kapcsán, mivel az adott munkavállaló nem áll szerződéses jogviszonyban a munkáltatóval.

A munkaerő-kölcsönzést a jog világában *ún. atipikus szerződési kategóriának* nevezzük. Alapvetően azzal különböztethető meg más munkaviszonyoktól, hogy a hagyományos, mindenki által ismert kétszereplős kapcsolat háromszereplőssé válik: a *munkavállaló* mellett megjelenik a *kölcsönbe adó*, mint *de jure* munkáltató, és a *kölcsönbe vevő*, aki bizonyos kérdésekben *de facto* munkáltatói jogokkal rendelkező személy is.

E konstrukció *előnye*, hogy a foglalkoztató az általa megadott időpontban fogadhatja a kölcsönzött munkavállalókat, és rögtön munkába is állíthatja őket, nem kell a munkaszerződés kötésével kapcsolatos adminisztrációt sem végigvinnie, mert a kölcsönzöttek nem az ő munkavállalói. Ezzel szemben a kölcsönzött munkavállalókkal szemben is *gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat*, rendelkezik pl. az utasítás jogával. Gyakorlatilag a hétköznapi munkavégzés, a vezető-beosztott viszony, a munkarend szempontjából ugyanúgy dolgozik a kölcsönzött munkavállaló, mint mindenki más, mint a „saját” munkavállalók. Ez a konstrukció még a *pályázati források igénybeviteléhez is illeszthető*. Napjainkban több pályázati konstrukció előnyben részesíti a kis- és középvállalkozásokat. Munkaerő-kölcsönzés igénybevitelével nem bővül a munkáltatói személyi állomány, ezáltal a pályázó megfelel a kkv kategóriának úgy, hogy közben a szükséges feladatokat nagy létszámmal el tudja látni, a pályázatokban szereplő foglalkoztatási kötelezettség sem ró rá nagyobb terhet, hiszen az csak a saját munkáltatói állományával szemben áll fenn.